Les absences du travail en 2009

Labouaria Yssaad

Taux d'absence du travail

Il existe plusieurs genres d'absence. Certaines absences, telles que les vacances annuelles, sont généralement considérées comme étant bénéfiques, tant pour l'organisation que pour l'employé. Puisqu'elles sont habituellement prévues, leur incidence sur l'organisation peut être absorbée assez facilement; on peut dire la même chose des jours fériés. D'autres absences, comme celles attribuables à la maladie et aux obligations familiales, sont généralement inévitables, tout comme celles causées par le mauvais temps.

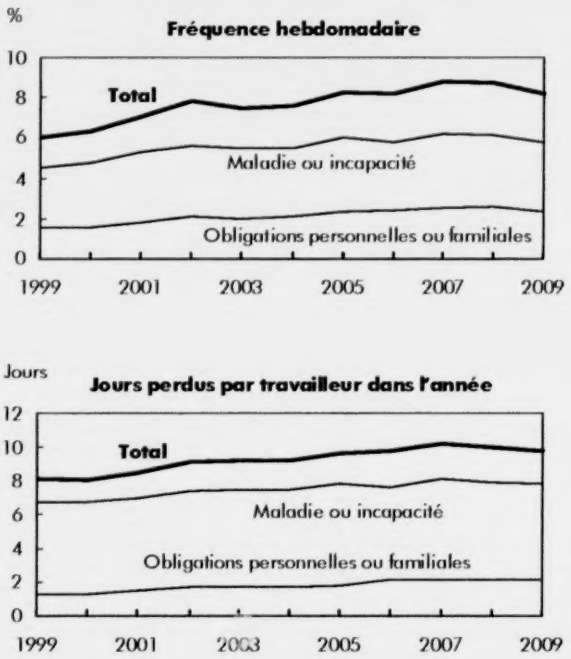
L'« absentéisme » — un terme utilisé pour décrire les absences évitables, habituelles ou imprévues — constitue une source d'irritation pour les employeurs et les collègues de travail. Ces absences perturbent le calendrier de travail et la production, et entraînent des coûts pour l'organisation et l'économie dans son ensemble. Bien que l'absentéisme soit généralement considéré comme un problème, il n'est pas facile à quantifier. La ligne de démarcation entre les absences évitables et inévitables est difficile à tracer, et l'absentéisme est souvent déguisé en absence légitime. L'Enquête sur la population active (EPA) permet de quantifier le temps perdu pour des raisons personnelles, à savoir la maladie ou l'incapacité, et les obligations personnelles ou familiales. Mais au sein de ces catégories, il est impossible de déterminer si une absence est évitable ou imprévue. Toutefois, on peut analyser les données de l'EPA sur les absences pour motifs personnels afin de déterminer les comportements ou les tendances qui montrent l'incidence de l'absentéisme (voir *Source des données et définitions*).

Tendances récentes : de 1999 à 2009

La fréquence et le nombre de jours perdus pour des raisons personnelles (maladie ou incapacité, et obligations personnelles ou familiales) ont connu une tendance à la hausse depuis 2000 (graphique). Plusieurs facteurs ont alimenté cette tendance, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre, la part croissante des femmes dans la main-d'œuvre et tout particulièrement celles ayant de jeunes enfants, le stress élevé chez les travailleurs[1], et des congés de maladie et congés pour obligations familiales plus généreux.

Au cours d'une semaine moyenne en 1999, si l'on exclut les femmes en congé de maternité[2], 6,0 % de l'ensemble des employés à temps plein occupant un seul emploi étaient absents du travail toute la semaine

Graphique Taux d'absence du travail, 1999 à 2009



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

ou une partie de celle-ci pour des raisons personnelles. En 2009, ce pourcentage a atteint 8,2 % (890 000) (tableau 1). Le temps total de travail perdu a également augmenté, passant de 3,2 % de la semaine de travail prévue en 1999 à 3,9 % en 2009, ce qui était légèrement en baisse par rapport à 2008. Extrapolé sur l'ensemble de l'année, le temps de travail perdu pour des raisons personnelles est passé d'un équivalent de 8,1 jours par travailleur en 1999 à 9,8 jours en 2009.

Variations des taux d'absence en 2009

L'absence attribuable aux raisons personnelles varie parmi les divers groupes de travailleurs. Plusieurs facteurs jouent un rôle, principalement les conditions de travail (l'environnement physique, le niveau de stress de l'emploi, les relations employeur-employé, les dispositions en matière de convention collective, les horaires de travail); l'existence de structures communautaires adéquates et abordables telles que les garderies et le transport en commun; les circonstances familiales, particulièrement la présence d'enfants d'âge préscolaire et d'autres membres de famille à charge; et la santé physique du travailleur, un facteur étroitement lié à l'âge. Il n'est pas facile de quantifier l'incidence de ces facteurs et d'autres facteurs importants car bon nombre d'entre eux ne sont pas pris en compte dans l'EPA. Cependant, l'examen des absences personnelles en 2009 selon certaines caractéristiques démographiques, la profession et l'industrie, et d'autres attributs tels que l'adhésion syndicale et la situation d'emploi, permet d'en savoir davantage.

Différences démographiques

En 2009, en excluant les femmes en congé de maternité, environ 8,2 % des employés à temps plein se sont absentés de leur travail chaque semaine pour des raisons personnelles: 5,8 % en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 2,3 % en raison d'obligations personnelles ou familiales (tableau 2). Par conséquent, les employés à temps plein ont perdu environ 3,9 % de leur temps de travail chaque semaine.

En moyenne, chaque employé à temps plein a perdu 9,8 jours en 2009 pour des raisons personnelles (7,8 jours en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 2,1 jours en raison d'obligations personnelles ou familiales). Au total, les employés à temps plein ont ainsi perdu environ 107 millions de journées de travail.

Les hommes ont perdu moins de jours que les femmes, soit 8,6 (6,6 en raison d'une maladie ou d'une incapacité plus 2,1 en raison d'obligations personnelles ou familiales), contre 11,4 (9,3 plus 2,0) respectivement.

La présence d'enfants d'âge préscolaire a un effet important sur les absences du travail pour des obligations personnelles ou familiales[3]. En 2009, les employés à temps plein dont la famille comptait au moins un enfant d'âge préscolaire ont perdu en moyenne 6,0 jours de travail, contre 1,5 jour dans le cas de ceux dont la famille n'en comptait pas.

Le nombre de jours de travail perdus pour cause de maladie ou d'incapacité tend à augmenter avec l'âge, passant d'une moyenne de 6,5 jours chez les jeunes (de 15 à 19 ans) à 12,5 jours pour les employés à temps plein de 55 à 64 ans.

Industrie et secteur

Les taux d'absence du travail varient selon le secteur (public ou privé) et l'industrie, la différence provenant essentiellement des absences dues à une maladie ou à une incapacité (tableau 3). Parmi les facteurs qui contribuent à ces variations figurent la nature et les exigences de l'emploi, la répartition des hommes et des femmes dans la main-d'œuvre, et le taux de syndicalisation — ce dernier étant un facteur déterminant de la présence ou de l'absence de congés de maladie ou de congés pour obligations familiales payés.

Les employés à temps plein du secteur public (plus susceptibles d'être syndiqués ou d'être des femmes) ont perdu plus de temps de travail pour des raisons personnelles (12,6 jours) en 2009 que leurs homologues du secteur privé (8,9 jours).

Au niveau des principales branches d'activité (à deux chiffres), les employés ayant perdu le plus de jours de travail sont ceux des services de soins de santé et d'assistance sociale (14,1 jours), des transports et de l'entreposage (13,0) et de l'administration publique (12,5).

Les moyennes les plus basses ont été enregistrées par les travailleurs à temps plein des industries primaires (6,5 jours) et des services professionnels, scientifiques et techniques (6,7 jours).

Profession

Les facteurs liés aux taux d'absence par profession sont semblables à ceux liés à l'industrie (tableau 4). Encore une fois, comme dans la répartition par branche principale des industries, les différences découlent principalement du temps perdu pour cause de maladie ou d'incapacité.

Les employés à temps plein ayant enregistré le plus de jours de travail perdus en 2009 sont ceux des professions de la santé (15,0) et des professions propres au secteur de la production (12,6). Par contre, les travailleurs dans les postes de gestion (6,3), dans les professions propres au secteur primaire (6,7) et dans le domaine des sciences naturelles et appliquées (7,4) ont affiché le moins de jours de travail perdus.

Adhésion syndicale, situation d'emploi, taille du lieu de travail et durée d'occupation de l'emploi

Les travailleurs à temps plein syndiqués ou adhérents à une convention collective ont perdu plus de jours de travail en moyenne en 2009 pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (13,7 contre 8,0) (tableau 5).

Les travailleurs ayant un emploi permanent (et donc plus susceptibles d'être syndiqués) ont perdu plus de jours de travail (10,0) que ceux dont l'emploi n'était pas permanent (7,7).

Le nombre de jours perdus a tendance à augmenter avec la taille du lieu de travail, passant de 8,1 dans les lieux de travail comptant moins de 20 employés (entreprises plus susceptibles d'avoir un faible taux de syndicalisation) à 12,3 dans les lieux de travail de plus de 500 employés (qui sont susceptibles d'avoir un taux de syndicalisation élevé).

Le nombre de jours perdus a aussi tendance à augmenter avec la durée d'occupation de l'emploi, presque toutes les différences découlant du temps perdu pour cause de maladie ou d'incapacité. Ce nombre est passé de 7,1 jours chez les employés ayant occupé leur emploi pendant un an ou moins à 11,5 jours chez ceux ayant occupé leur emploi pendant plus de 14 ans (ce dernier groupe étant également susceptible d'être plus âgé).

Province et région métropolitaine de recensement

Les niveaux d'absence du travail varient selon la région géographique (tableau 6), la plus grande partie des écarts découlant encore une fois du temps perdu pour cause de maladie ou d'incapacité. Les employés à temps plein au Québec et à Terre-Neuve-et-Labrador ont perdu le plus de jours de travail en 2009, à savoir 11,8 et 11,5 respectivement. Ceux de l'Alberta et de l'Île-du-Prince-Édouard en ont perdu le moins, soit 7,9 et 8,6 jours respectivement.

Dans les régions métropolitaines de recensement, les travailleurs à temps plein de Gatineau (15,1), du Grand Sudbury (12,4) et de Kingston (12,3) ont perdu le plus de jours de travail en moyenne. Ceux de Calgary (7,7), de Toronto (8,1) et d'Edmonton (8,1) en ont perdu le moins.

Perspective

Notes

1. Pour en savoir davantage, voir Margot Shields, « Stress, santé et bienfaits du soutien social », *Rapports sur la santé*, n° 82-003-XIF au catalogue de Statistique Canada, janvier 2004, vol. 15, n° 1. Voir également Cara Williams, « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, édition en ligne de juin 2003, vol. 4, n° 6.

2. L'exclusion des congés de maternité a commencé en 1997 à la suite de la révision du questionnaire de l'Enquête sur la population active.

3. Les données montrent une augmentation du taux d'absence chez les hommes, ce qui tient vraisemblablement à l'utilisation croissante des congés de paternité (au Québec seulement) et des congés parentaux rémunérés. Actuellement, les hommes qui prennent ce genre de congés sont inclus dans le calcul des taux d'absence, mais ils en seront exclus dans le proche avenir, tout comme le sont déjà les femmes en congé de maternité.

Pour plus de renseignements, on peut communiquer avec Lahouaria Yssaad, Division de la statistique du travail, au 613-951-0627 ou à perspective@statcan.gc.ca.

Source des données et définitions

Dans la présente étude, les données sont fondées sur les moyennes annuelles de l'**Enquête sur la population active** (EPA). Elles portent sur les employés à temps plein occupant un seul emploi. Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus de l'étude parce que leur horaire de travail leur laisse généralement plus de flexibilité pour s'acquitter de leurs obligations personnelles ou familiales. De même, les personnes cumulant des emplois ne sont pas prises en compte parce qu'il est impossible de déterminer, à partir des données de l'EPA, à quels emplois précisément sont associés le temps perdu et la raison des absences. Les femmes en congé de maternité sont également exclues. Par contre, les hommes ayant pris des congés de paternité (au Québec seulement) et des congés parentaux rémunérés sont actuellement inclus dans le calcul des taux d'absence, mais ils en seront exclus dans le proche avenir, tout comme le sont déjà les femmes en congé de maternité.

Certains gestionnaires de ressources humaines excluent de leurs statistiques sur la gestion des présences les personnes en congé de longue durée (plus d'un an) pour cause de maladie ou d'incapacité. Toutefois, Statistique Canada tient compte de ces travailleurs dans ses estimations des absences du travail s'ils se déclarent occupés (c'est-à-dire qu'ils continuent de recevoir une rémunération totale ou partielle de leur employeur). En 2009, le nombre de personnes occupées qui se sont absentées pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée s'élevait à 26 700 en moyenne au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 5,8 % à 5,6 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 3,1 % à 2,9 % le taux d'inactivité et de 7,8 à 7,2 le nombre de jours perdus par travailleur au cours de l'année.

Les **absences pour des raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : « maladie ou incapacité » (de la personne qui répond à l'enquête) et « obligations personnelles ou familiales » (soins donnés à ses enfants, soins à un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales). Ces deux types d'absence représentaient 27 % du temps total perdu chaque semaine en 2009 par les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient 40 % du temps total d'absence du travail, ne sont pas comptabilisées dans cette étude, ni les jours fériés, qui représentaient 15 %. Les congés de maternité comptaient pour 11 % du temps d'absence, et les autres raisons, 7 %.

La **fréquence des absences** est le pourcentage des travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré une absence au cours de la semaine de référence. Dans cette mesure, la durée de l'absence n'importe pas, que ce soit une heure, une journée ou une semaine entière.

Le **taux d'inactivité** représente la proportion d'heures perdues par rapport au nombre habituel d'heures hebdomadaires de travail des travailleurs rémunérés à temps plein. Cette mesure tient compte de la fréquence et de la durée des absences au cours de la semaine de référence.

Le nombre de **jours perdus par travailleur** est calculé en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimé de jours de travail dans l'année (250).

Motifs d'absence du travail selon l'EPA

L'EPA considère les motifs d'absence du travail suivants :

- maladie ou incapacité de l'enquêté
- soins à donner à ses enfants
- soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- congé de maternité (femmes seulement)
- autres obligations personnelles ou familiales
- vacances
- conflit de travail (grève ou lock-out)
- mise à pied temporaire en raison de la conjoncture économique
- jour férié (légal ou religieux)
- mauvais temps
- début ou fin d'emploi durant la semaine
- travail à temps réduit (en raison du manque d'équipement, de l'entretien de l'usine ou de réparations, par exemple)
- autres

Comme c'est normalement le cas, les obligations personnelles ou familiales se rapportent aux soins donnés à ses enfants ou à un parent âgé, et aux autres obligations personnelles ou familiales.

Tableau 1 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon le sexe de 1999 à 2009[1]

	Fréquence[2]			Taux d'inactivité[3]			Jours perdus par travailleur dans l'année[4]		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
		%			%			jours	
Les deux sexes									
1999	6,0	4,5	1,5	3,2	2,7	0,5	8,1	6,8	1,3
2000	6,3	4,8	1,5	3,2	2,7	0,5	8,0	6,7	1,3
2001	7,0	5,3	1,8	3,4	2,8	0,6	8,5	7,0	1,5
2002	7,8	5,6	2,1	3,6	3,0	0,7	9,1	7,4	1,7
2003	7,5	5,5	2,0	3,7	3,0	0,7	9,2	7,5	1,7
2004	7,6	5,5	2,1	3,7	3,0	0,7	9,2	7,5	1,7
2005	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
2006	8,2	5,8	2,4	3,9	3,0	0,9	9,7	7,6	2,1
2007	8,8	6,2	2,5	4,1	3,2	0,8	10,2	8,1	2,1
2008	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,9	10,0	7,9	2,1
2009	8,2	5,8	2,3	3,9	3,1	0,8	9,8	7,8	2,1
Hommes									
1999	5,2	3,9	1,3	2,8	2,4	0,4	7,0	5,9	1,1
2000	5,5	4,1	1,4	2,8	2,4	0,4	7,0	5,9	1,1
2001	6,1	4,6	1,6	3,1	2,5	0,5	7,6	6,3	1,3
2002	6,7	4,8	1,9	3,2	2,6	0,6	8,0	6,5	1,6
2003	6,5	4,7	1,8	3,3	2,6	0,6	8,2	6,6	1,5
2004	6,6	4,6	2,0	3,2	2,6	0,7	8,0	6,4	1,6
2005	7,2	5,2	2,1	3,4	2,7	0,7	8,6	6,9	1,7
2006	7,2	5,1	2,1	3,5	2,7	0,8	8,7	6,7	1,9
2007	7,5	5,1	2,4	3,5	2,7	0,8	8,8	6,7	2,1
2008	7,5	5,1	2,4	3,5	2,7	0,8	8,8	6,7	2,1
2009	7,0	4,9	2,2	3,5	2,6	0,8	8,6	6,6	2,1
Femmes									
1999	7,1	5,4	1,8	3,8	3,2	0,6	9,6	8,0	1,6
2000	7,5	5,7	1,8	3,8	3,2	0,6	9,4	7,9	1,5
2001	8,2	6,2	2,0	3,9	3,2	0,7	9,8	8,0	1,8
2002	9,2	6,7	2,4	4,3	3,5	0,8	10,7	8,7	1,9
2003	8,9	6,6	2,3	4,3	3,5	0,8	10,7	8,8	1,9
2004	8,9	6,6	2,3	4,3	3,6	0,7	10,8	9,0	1,9
2005	9,6	7,0	2,6	4,5	3,7	0,8	11,2	9,1	2,0
2006	9,5	6,8	2,7	4,5	3,5	1,0	11,2	8,8	2,4
2007	10,3	7,5	2,8	4,8	3,9	0,9	12,0	9,9	2,1
2008	10,2	7,3	2,8	4,7	3,8	0,9	11,8	9,6	2,2
2009	9,5	7,0	2,5	4,5	3,7	0,8	11,4	9,3	2,0

1. À l'exclusion des congés de maternité. Par contre, les hommes ayant pris des congés de paternité (au Québec seulement) et des congés parentaux rémunérés sont actuellement inclus dans le calcul des taux d'absence, mais ils en seront exclus dans le proche avenir, tout comme le sont déjà les femmes en congé de maternité.
2. Le nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.
3. Le nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.
4. Le taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 2 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et la présence d'enfants en 2009[1]

	Fréquence[2]			Taux d'inactivité[3]			Jours perdus par travailleur dans l'année[4]		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Âge									
Les deux sexes	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
15 à 19 ans	6,6	4,7	1,9	2,6	1,9	0,7	6,5	4,8	1,8
20 à 24 ans	6,9	5,0	1,9	2,8	2,1	0,6	7.0	5,4	1,6
25 à 34 ans	8,4	5,7	2,7	3,6	2,6	1.0	9,1	6,6	2,5
35 à 44 ans	8,6	5,9	2,8	4,0	3,0	1,0	10,1	7,6	2,5
45 à 54 ans	7,9	5,9	2,0	4,0	3,4	0,6	10,1	8,6	1,6
55 à 64 ans	8,7	6,6	2,1	5,0	4,3	0,7	12,5	10,7	1,8
65 ans et plus	7,7	5,9	1,8	4,0	3,6	0,4	9,9	8,9	1,0
Hommes	**7,0**	**4,9**	**2,2**	**3,5**	**2,6**	**0,8**	**8,6**	**6,6**	**2,1**
15 à 19 ans	6,3	4,3	2,0	2,6	1,8	0,8	6,4	4,5	1,9
20 à 24 ans	6,1	4,3	1,8	2,6	1,9	0,7	6,6	4,9	1,7
25 à 34 ans	7,3	4,7	2,6	3,3	2,1	1,1	8,2	5,4	2,8
35 à 44 ans	7,5	4,9	2,6	3,6	2,5	1,1	9,0	6,3	2,7
45 à 54 ans	6,6	4,8	1,8	3,4	2,8	0,5	8,5	7,1	1,4
55 à 64 ans	7,5	5,7	1,7	4,4	3,9	0,5	11,1	9,7	1,3
65 ans et plus	7,1	5,3	1,8	3,7	3,3	0,4	9,3	8,4	1,0
Femmes	**9,5**	**7,0**	**2,5**	**4,5**	**3,7**	**0,8**	**11,4**	**9,3**	**2,0**
15 à 19 ans	7,2	5,5	F	2,7	2,1	F	6,8	5,4	F
20 à 24 ans	7,9	6,0	1,9	3,0	2,4	0,6	7,6	6,1	1,5
25 à 34 ans	9,8	7,0	2,8	4,2	3,3	0,8	10,4	8,3	2,1
35 à 44 ans	10,1	7,0	3,0	4,6	3,7	0,9	11,5	9,2	2,3
45 à 54 ans	9,3	7,1	2,2	4,8	4,1	0,7	12,1	10,3	1,8
55 à 64 ans	10,0	7,6	2,5	5,7	4,7	0,9	14,2	11,8	2,3
65 ans et plus	8,9	7,2	F	4,5	4,1	F	11,3	10,2	F
Niveau de scolarité									
Les deux sexes	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
Moins d'une 9e année	7,4	5,6	1,7	4,2	3,7	0,5	10,5	9,2	1,3
Études secondaires partielles	9,0	6,7	2,4	5,0	4,1	0,9	12,6	10,3	2,2
Diplôme d'études secondaires	7,7	5,6	2,1	3,9	3,1	0,8	9,7	7,8	1,9
Études postsecondaires partielles	8,6	6,1	2,5	3,9	3,0	0,8	9,7	7,6	2,1
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	8,7	6,2	2,4	4,3	3,5	0,8	10,7	8,6	2,1
Diplôme universitaire	7,5	5,1	2,4	3,1	2,3	0,9	7,8	5,6	2,1
Présence d'enfants									
Les deux sexes	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
Avec enfants	9,0	5,9	3,1	4,3	3,1	1,2	10,7	7,8	2,9
D'âge préscolaire, moins de 5 ans	10,8	5,8	5,0	5,2	2,8	2,4	12,9	7,0	6,0
Enfants de 5 à 12 ans	8,9	6,0	2,9	3,9	3,1	0,8	9,7	7,7	1,9
Enfants de 13 ans et plus	7,7	5,8	2,0	4,0	3,4	0,6	10,1	8,5	1,6
Sans enfants	7,6	5,8	1,8	3,7	3,1	0,6	9,2	7,7	1,5

1. À l'exclusion des congés de maternité. Par contre, les hommes ayant pris des congés de paternité (au Québec seulement) et des congés parentaux rémunérés sont actuellement inclus dans le calcul des taux d'absence, mais ils en seront exclus dans le proche avenir, tout comme le sont déjà les femmes en congé de maternité.
2. Le nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.
3. Le nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.
4. Le taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 3 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon l'industrie et le secteur en 2009[1]

	Fréquence[2]			Taux d'inactivité[3]			Jours perdus par travailleur dans l'année[4]		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Ensemble des industries	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
Secteur public	10,1	7,6	2,5	5,1	4,1	0,9	12,6	10,3	2,3
Secteur privé	7,5	5,3	2,3	3,6	2,8	0,8	8,9	7,0	2,0
Industries des biens	**7,5**	**5,1**	**2,4**	**3,7**	**2,9**	**0,8**	**9,3**	**7,2**	**2,1**
Industries primaires	5,4	3,6	1,8	2,6	1,9	0,7	6,5	4,8	1,7
Agriculture	6,1	3,5	2,6	2,7	1,8	0,9	6,8	4,6	2,2
Autres	5,1	3,6	1,5	2,6	1,9	0,6	6,4	4,8	1,6
Services publics	8,0	5,7	2,3	3,9	3,2	0,7	9,7	7,9	1,8
Construction	7,0	4,6	2,4	3,5	2,6	0,8	8,7	6,6	2,0
Fabrication	8,1	5,6	2,5	4,1	3,2	0,9	10,2	8,0	2,3
Biens durables	8,1	5,4	2,7	4,0	3,0	1,0	9,9	7,4	2,4
Biens non durables	8,1	5,8	2,3	4,3	3,5	0,8	10,7	8,7	2,0
Industries des services	**8,4**	**6,1**	**2,3**	**4,0**	**3,2**	**0,8**	**10,0**	**8,0**	**2,0**
Commerce	7,4	5,2	2,2	3,4	2,6	0,7	8,4	6,6	1,8
Commerce de gros	7,3	4,8	2,5	2,9	2,2	0,7	7,4	5,6	1,8
Commerce de détail	7,4	5,4	2,0	3,6	2,8	0,7	8,9	7,1	1,8
Transport et entreposage	8,5	6,3	2,2	5,2	4,2	1,0	13,0	10,6	2,4
Finance, assurances, immobilier et location	7,1	5,0	2,2	3,2	2,5	0,7	7,9	6,2	1,7
Finance et assurances	7,4	5,1	2,3	3,3	2,6	0,7	8,3	6,5	1,8
Immobilier et location	6,0	4,3	1,8	2,6	2,0	0,6	6,6	5,1	1,5
Professionnels, scientifiques et techniques	7,4	4,7	2,7	2,7	1,9	0,8	6,7	4,7	2,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	8,9	6,7	2,2	4,2	3,4	0,8	10,5	8,4	2,1
Services d'enseignement	8,9	6,5	2,4	4,0	3,2	0,9	10,1	7,9	2,1
Soins de santé et assistance sociale	10,5	8,3	2,2	5,6	4,8	0,8	14,1	12,1	2,0
Information, culture et loisirs	7,5	5,6	1,9	3,7	3,0	0,7	9,2	7,4	1,8
Hébergement et restauration	6,6	4,7	1,9	3,2	2,6	0,7	8,1	6,4	1,7
Autres services	7,1	4,8	2,3	3,0	2,2	0,8	7,6	5,5	2,1
Administrations publiques	10,8	7,7	3,1	5,0	3,9	1,1	12,5	9,8	2,7
Fédérale	13,6	9,0	4,6	5,8	4,2	1,6	14,6	10,5	4,0
Provinciale	9,6	7,6	2,1	4,7	4,1	0,7	11,9	10,1	1,7
Locale et autres	8,2	6,1	2,1	4,2	3,4	0,7	10,4	8,6	1,8

1. À l'exclusion des congés de maternité. Par contre, les hommes ayant pris des congés de paternité (au Québec seulement) et des congés parentaux rémunérés sont actuellement inclus dans le calcul des taux d'absence, mais ils en seront exclus dans le proche avenir, tout comme le sont déjà les femmes en congé de maternité.
2. Le nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.
3. Le nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.
4. Le taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 4 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon la profession en 2009[1]

	Fréquence[2]			Taux d'inactivité[3]			Jours perdus par travailleur dans l'année[4]		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
		%			%			jours	
Ensemble des professions	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
Gestion	5,7	3,8	1,9	2,5	1,9	0,6	6,3	4,7	1,6
Affaires, finance et administration	9,0	6,3	2,7	4,1	3,1	0,9	10,1	7,9	2,3
Professionnels	8,3	5,4	2,8	3,5	2,6	0,9	8,8	6,4	2,3
Finance et administration	8,1	5,6	2,5	3,6	2,7	0,8	8,9	6,8	2,1
Personnel de bureau	9,7	6,9	2,8	4,4	3,5	0,9	11,1	8,8	2,3
Sciences naturelles et appliquées	7,6	5,0	2,6	2,9	2,1	0,9	7,4	5,2	2,2
Santé	10,7	8,7	1,9	6,0	5,2	0,8	15.0	13,1	1,9
Professionnels	6,8	5,3	F	3,3	2,6	F	8,2	6,6	F
Sciences infirmières	11.0	9,2	1,8	6,7	5,8	0,9	16,8	14,6	2,1
Personnel technique	10,8	8,5	2,2	5,7	4,9	0,8	14,3	12,2	2,1
Personnel de soutien	11,7	9,8	1,9	6,7	6,0	0,7	16,8	15,1	1,7
Sciences sociales et administration publique	9,0	6,5	2,5	3,9	3,0	0,9	9,6	7,5	2,1
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	9,3	6,5	2,8	3,9	3,0	0,9	9,7	7,5	2,1
Enseignants	8,7	6,4	2,3	3,8	3,0	0,9	9,6	7,4	2,2
Niveaux secondaire et primaire	10,0	7,6	2,4	4,4	3,5	0,9	11,0	8,8	2,2
Autres	5,6	3,6	2.0	2,5	1,7	0,8	6,3	4,3	2,0
Culture et loisirs	7,8	5,4	2,5	3,0	2,3	0,7	7,5	5,7	1,9
Ventes et services	7,4	5,5	1,9	3,8	3,1	0,7	9,5	7,7	1,8
Grossistes	5,5	3,7	1,9	2,3	1,8	0,5	5,7	4,4	1,3
Détaillants	7,4	5,5	1,9	3,5	2,9	0,7	8,9	7,1	1,7
Aliments et boissons	6,3	4,5	1,8	3,1	2,4	0,7	7,8	6,1	1,7
Services de protection	8,0	6,3	1,7	5,1	4,2	0,9	12,8	10,6	2,2
Garderie et soutien à domicile	9,9	7,1	2,8	4,4	3,7	0,7	11,0	9,2	1,8
Voyages et hébergement	8,7	6,5	2,1	4,7	3,8	0,9	11,8	9,6	2,2
Métiers, transport et machinerie	8,0	5,7	2,4	4,3	3,4	0,9	10,8	8,6	2,2
Entrepreneurs et contremaîtres	7,5	4,8	2,6	3,6	3.0	0,7	9,0	7,4	1,7
Métiers de la construction	8,4	5,9	2,5	4,4	3,5	0,9	10,9	8,7	2,3
Autres métiers	7,8	5,4	2,4	4.0	3,0	0,9	9,9	7,6	2,3
Conducteurs de matériel de transport	7,2	5,3	1,9	4,5	3,7	0,8	11,2	9,3	2,0
Aides et manœuvres	9,8	7,0	2,8	5,2	4,2	1,0	12,9	10,4	2,5
Professions du secteur primaire	5,2	3,4	1,9	2,7	2,0	0,7	6,7	4,9	1,8
Professions du secteur de la production	9,3	6,7	2,6	5,0	4,1	0,9	12,6	10,3	2,3
Conducteurs de machines et monteurs	9,3	6,6	2,6	4,9	4,0	0,9	12,3	10.0	2,2
Manœuvres	9,5	7,1	2,4	5,6	4,6	1,0	14,0	11,4	2,6

1. À l'exclusion des congés de maternité. Par contre, les hommes ayant pris des congés de paternité (au Québec seulement) et des congés parentaux rémunérés sont actuellement inclus dans le calcul des taux d'absence, mais ils en seront exclus dans le proche avenir, tout comme le sont déjà les femmes en congé de maternité.
2. Le nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.
3. Le nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.
4. Le taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 5 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon la taille du lieu de travail, la durée d'occupation de l'emploi, la situation d'emploi et l'affiliation syndicale en 2009[1]

	Fréquence[2]			Taux d'inactivité[3]			Jours perdus par travailleur dans l'année[4]		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
Taille du lieu de travail		%			%			jours	
Les deux sexes	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
Moins de 20 employés	7,0	4,7	2,2	3,2	2,5	0,7	8,1	6,3	1,8
20 à 99 employés	8,1	5,7	2,4	3,8	3,0	0,8	9,5	7,4	2,1
100 à 500 employés	9,0	6,6	2,4	4,5	3,6	0,9	11,2	8,9	2,3
Plus de 500 employés	9,5	7,1	2,4	4,9	4,0	0,9	12,3	10,1	2,2
Durée d'occupation de l'emploi									
Les deux sexes	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
1 à 12 mois	7,0	4,8	2,2	2,8	2,1	0,8	7,1	5,2	1,9
Plus de 1 année à 5 années	8,1	5,6	2,4	3,8	2,9	0,9	9,4	7,1	2,2
Plus de 5 années à 9 années	8,6	6,0	2,6	4,1	3,2	0,9	10,3	8,0	2,3
Plus de 9 années à 14 années	9,1	6,5	2,5	4,6	3,7	0,9	11,5	9,3	2,2
Plus de 14 années	8,5	6,4	2,1	4,6	3,9	0,7	11,5	9,7	1,7
Situation d'emploi									
Les deux sexes	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
Permanent	8,3	6,0	2,3	4,0	3,2	0,8	10,0	8,0	2,1
Non permanent	6,8	4,5	2,3	3,1	2,2	0,8	7,7	5,6	2,1
Affiliation syndicale									
Les deux sexes	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
Syndiqués	10,3	7,8	2,5	5,5	4,5	1,0	13,7	11,3	2,5
Non syndiqués	7,1	4,9	2,3	3,2	2,4	0,7	8,0	6,1	1,9

1. À l'exclusion des congés de maternité. Par contre, les hommes ayant pris des congés de paternité (au Québec seulement) et des congés parentaux rémunérés sont actuellement inclus dans le calcul des taux d'absence, mais ils en seront exclus dans le proche avenir, tout comme le sont déjà les femmes en congé de maternité.
2. Le nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.
3. Le nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.
4. Le taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 6 Taux d'absence chez les employés à temps plein selon la province, la région et la région métropolitaine de recensement (RMR) en 2009[1]

	Fréquence[2]			Taux d'inactivité[3]			Jours perdus par travailleur dans l'année[4]		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
Province et région		%			%			jours	
Les deux sexes	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
Provinces de l'Atlantique	8,7	6,5	2,3	4,4	3,6	0,8	10,9	9,0	1,9
Terre-Neuve-et-Labrador	8,3	6,5	1,7	4,6	4,0	0,7	11,5	9,9	1,6
Île-du-Prince-Édouard	7,5	5,3	2,1	3,4	2,8	0,7	8,6	6,9	1,6
Nouvelle-Écosse	9,2	6,8	2,4	4,5	3,7	0,8	11,4	9,3	2,1
Nouveau-Brunswick	8,6	6,2	2,4	4,2	3,4	0,8	10,5	8,6	1,9
Québec	9,0	6,7	2,3	4,7	3,9	0,8	11,8	9,7	2,1
Ontario	7,8	5,4	2,5	3,6	2,7	0,8	8,9	6,9	2,0
Prairies	7,9	5,5	2,4	3,5	2,7	0,8	8,8	6,8	2,0
Manitoba	8,8	6,3	2,5	4,0	3,3	0,7	10,1	8,3	1,8
Saskatchewan	9,1	6,3	2,8	4,3	3,3	1,0	10,7	8,2	2,5
Alberta	7,3	5,1	2,2	3,2	2,4	0,8	7,9	5,9	2,0
Colombie-Britannique	7,6	5,6	2,0	4,0	3,1	0,9	10,0	7,8	2,2
RMR									
Les deux sexes	**8,2**	**5,8**	**2,3**	**3,9**	**3,1**	**0,8**	**9,8**	**7,8**	**2,1**
Ensemble des RMR	8,1	5,8	2,3	3,8	3,0	0,8	9,5	7,4	2,1
St. John's	9,1	7,3	1,8	4,8	4,1	0,7	12,0	10,4	1,6
Halifax	9,3	7,0	2,3	4,4	3,6	0,8	11,0	9,0	2,0
Saint John	7,2	4,7	2,5	3,3	2,5	0,9	8,3	6,1	2,2
Saguenay	7,9	5,7	F	4,0	3,3	F	10,0	8,3	F
Québec	8,8	6,7	2,1	4,0	3,3	0,7	10,0	8,4	1,7
Montréal	9,2	6,8	2,4	4,6	3,7	0,9	11,6	9,3	2,3
Trois-Rivières	7,9	6,2	F	4,6	3,9	F	11,4	9,7	F
Sherbrooke	8,6	6,1	F	4,3	3,5	F	10,6	8,8	F
Gatineau	12,3	8,3	4,0	6,1	4,6	1,5	15,1	11,5	3,7
Ottawa	9,2	6,2	3,0	3,7	2,7	1,0	9,3	6,8	2,5
Kingston	9,7	7,0	F	4,9	4,0	F	12,3	10,1	F
Greater Sudbury / Grand Sudbury	9,7	7,1	F	4,9	4,0	F	12,4	10,0	F
Toronto	7,3	5,0	2,3	3,3	2,5	0,8	8,1	6,2	2,0
Hamilton	7,0	4,9	2,2	3,4	2,6	0,8	8,6	6,5	2,1
St. Catharines-Niagara	8,2	6,1	2,2	4,0	3,4	0,7	10,1	8,4	1,6
London	8,3	5,6	2,7	3,8	2,9	0,9	9,5	7,4	2,2
Windsor	8,1	5,4	2,7	4,1	3,0	1,0	10,1	7,5	2,6
Kitchener-Waterloo	8,0	5,5	2,5	3,3	2,5	0,8	8,2	6,2	2,0
Oshawa	8,2	5,9	2,3	3,7	3,0	0,7	9,3	7,5	1,8
Thunder Bay	8,9	6,1	F	4,0	2,9	F	9,9	7,3	F
Winnipeg	8,8	6,4	2,4	3,9	3,2	0,7	9,7	8,1	1,7
Regina	9,8	6,9	2,9	4,4	3,4	1,1	11,1	8,4	2,7
Saskatoon	9,3	6,6	2,7	4,2	3,3	1,0	10,5	8,1	2,4
Calgary	7,3	5,1	2,3	3,1	2,3	0,8	7,7	5,7	1,9
Edmonton	7,3	5,2	2,1	3,2	2,5	0,7	8,1	6,3	1,8
Abbotsford	7,9	5,6	F	4,0	3,2	F	10,1	8,0	F
Vancouver	7,3	5,3	2,0	3,8	2,9	0,9	9,4	7,2	2,1
Victoria	8,8	6,6	2,2	4,2	3,3	0,9	10,6	8,2	2,3
Hors RMR	8,0	5,7	2,3	4,2	3,4	0,8	10,4	8,4	2,0
Centres urbains	8,6	6,2	2,4	4,3	3,5	0,8	10,8	8,8	2,0

1. À l'exclusion des congés de maternité. Par contre, les hommes ayant pris des congés de paternité (au Québec seulement) et des congés parentaux rémunérés sont actuellement inclus dans le calcul des taux d'absence, mais ils en seront exclus dans le proche avenir, tout comme le sont déjà les femmes en congé de maternité.
2. Le nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.
3. Le nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.
4. Le taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.